

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO

CARRERA:

INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: Ingeniera en contabilidad
y auditoría.**

TEMA:

**ANÁLISIS DEL EFECTO CAUSADO POR LA APLICACIÓN DE LA LEY
PARA LA JUSTICIA LABORAL (PAGO DE PENSIONES DE LOS JUBILADOS
DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL), EN LAS
UNIVERSIDADES DEL D.M.Q.**

AUTORA:

CARLA LIZBETH SALAZAR LALVAY

DOCENTE TUTOR:

FREDDY GONZALO ARAQUE MONTENEGRO

Quito, ABRIL 2018

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Carla Lizbeth Salazar Lalvay, con documento de identificación No 1750168831 manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de grado de artículo académico de titulación intitulado *“análisis del efecto causado por la aplicación de la Ley para la Justicia Laboral (pago de pensiones de los jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), en las Universidades del Distrito Metropolitano de Quito.”*, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: Carla Lizbeth Salazar Lalvay

Cédula: 1750168831

Fecha: abril 2018

DECLARATORIA DE COACTORÍA DEL DOCENTE TUTOR

Yo, **Freddy Gonzalo Araque Montenegro**, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de grado del artículo académico, titulación Análisis del efecto causado por la aplicación de la Ley para la Justicia Laboral (Pago de pensiones de los jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), en las universidades del Distrito Metropolitano de Quito, realizado por **Carla Lizbeth Salazar Lalvay**, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, abril 2018



Ing. Freddy Gonzalo Araque Montenegro

Cédula: 1710453745

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES	2
4. OBJETIVOS.....	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	5
5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	5
6. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	6
6.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	6
6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	7
6.2.1. ENFOQUE.....	8
7. MARCO TEÓRICO.....	8
7.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	8
7.2. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL	9
7.3. LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR.....	9
7.3.2. FORMA DE CÁLCULO PARA LA PENSIÓN JUBILAR	11
7.4. NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 (NIC 19) BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	11
7.5. DEFINICIONES	13
SEGURO DE PENSIONES	13
PENSIONISTA.....	13
SEGURIDAD SOCIAL.....	13
JUBILACIÓN.....	14
8. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	16
8.1. ENCUESTA	16
9. CONCLUSIONES.....	36
10. BIBLIOGRAFÍA	38

Índice de ilustraciones y tablas

Tabla 1 Número de docentes y empleados. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	16
Tabla 2 Docentes y empleados jubilados. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	17
Tabla 3 Docentes y empleados próximos a jubilarse. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018	18
Tabla 4 Ex empleados cubiertos por jubilación patronal. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	20
Tabla 5 Pago por jubilación patronal. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	21
Tabla 6 Provisión para el pago de jubilación patronal. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018	22
Tabla 7 Provisión bajo normativa Nic 19. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	23
Tabla 8 Profesional a cargo de la provisión. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	24
Tabla 9 Impacto económico de realizar provisión. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018	25
Tabla 10 Reformulación de la Ley de seguridad social. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018	26
Tabla 11 impacto financiero que genera la nueva forma de cálculo para el pago de pensión jubilar. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	28
Tabla 12 Problemas del empleador al realizar el pago de jubilación. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	29
Tabla 13 Porcentaje de impacto en el incremento en el pago de pensiones. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	31
Tabla 14 Impacto en las jubilaciones por eliminación del 40% de financiamiento del IESS. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018	33

Tabla 15 Aspectos que el IESS encuentra al no subsidiarse del estado. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	34
Tabla 16 Porcentaje de disminución del pago de pensión jubilar. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	35
Tabla 17 Porcentaje de incumplimiento en el pago de pensión jubilar. Adaptado de la investigación por Salazar C, 2018.....	35

ANÁLISIS DEL EFECTO CAUSADO POR LA APLICACIÓN DE LA LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL (PAGO DE PENSIONES DE LOS JUBILADOS DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL), EN LAS UNIVERSIDADES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es analizar el efecto que se produce con la aplicación de la Ley para la Justicia Laboral en los antiguos y futuros jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con respecto al pago de la pensión por jubilación y su incidencia en las universidades siendo públicas y privadas del Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito. Mediante la investigación realizada a 12 universidades dentro del Distrito Metropolitano de Quito, se permitió determinar que el efecto de la aplicación de la ley para la justicia laboral aplicada al pago de jubilaciones, es desfavorable para las instituciones educativas de tercer nivel, donde se proyecta un incremento en el pago de pensiones jubilares para los empleadores, además de que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social concibe fuertes problemas para realizar el pago de pensiones de todos los pensionistas afiliados y voluntarios, esto sin el financiamiento del estado, esto se debe a que el instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mantiene cierta dificultad de pago de estas pensiones en su totalidad. Este estudio se realizó debido a la problemática de las Universidades del distrito metropolitano de Quito, para realizar el pago de pensión jubilar; además de estudiar cual es el efecto en la Institución de Seguridad Social para realizar estos desembolsos; cabe recalcar que en el presente artículo se encontrará información actualizada al año, ésta por medio de cuadros, estadísticas, gráficos y definiciones para facilitar al investigador mayor información sobre el tema de pago de pensiones, jubilación, y seguridad social.

Palabras clave: pensión jubilar, Justicia Laboral, jubilados, empleadores, financiamiento.

Abstract

The objective of the present research is to analyze the effect that occurs with the implementation of the law for the labour courts in the ancient and future retirees of the Ecuadorian Institute of Social Security with regard to the payment of the pension by retirement and its impact on the universities being public and private of the Metropolitan District of the city of Quito. Through research conducted at 12 universities within the Metropolitan District of Quito, was allowed to determine that the effect of the application of the law for the Labour Court applied to the payment of retirement, is unfavorable for the institutions educational level, where an increase is projected in the payment of pensions Jubilee for employers, in addition to the Ecuadorian Social Security Institute conceived strong problems to pay for pensions for all pensioners members and volunteers, without funding from the State, this is due to that the Ecuadorian Social Security Institute has some difficulty in payment of these pensions entirely. This study was carried out due to the problems of the universities of the district Metropolitan of Quito, the payment of pension retirement; In addition to study is the effect on the institution of Social Security to make these disbursements; should be noted that this article will be updated annually, this by means of pictures, stats, graphs and definitions to facilitate more research information on the subject of payment of pension, retirement, and social security.

Key words: pension retirement, labour courts, retirees, employers, finance

1. INTRODUCCIÓN

La jubilación patronal es un derecho a favor de los trabajadores, que involucra al gobierno, patronos y empleados; en nuestro país el afiliado o afiliada que reúnen los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes exigidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), tienen derecho a pensiones mensuales vitalicias, las mismas que se pagan a partir del primer día del mes siguiente al que el asegurado o asegurada cesó en el o los empleos. (IESS, 2017)

La Ley para la justicia laboral siendo objeto de análisis del presente artículo académico fue aprobada el 15 de abril del 2015 y publicada en el Registro Oficial No. 483 del 20 de abril del mismo año reforma aspectos importantes establecidos en el Código de Trabajo vigente en el país.

Algunos de los aspectos reformados son: a) la no participación en las utilidades del empleo o empleos por parte del trabajador; b) la utilización de las participaciones de utilidades del trabajador en la financiación de jubilación del trabajador del hogar; c) la eliminación del aporte del estado del 40% al fondo de pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

“En el ámbito de jubilación y seguridad social el Estado Ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral.

El Estado Central será responsable subsidiario y garantizará el pago de las pensiones del Sistema de Seguridad Social únicamente cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no cuente con los recursos económicos para cubrir las obligaciones en curso de

pago del Seguro General Obligatorio y del régimen especial del Seguro Social Campesino.” (IESS, 2017)

El presente artículo analiza el impacto de la aplicación de la ley para la justicia laboral en los jubilados y próximos a jubilarse de las instituciones educativas de tercer nivel del Distrito metropolitano de Quito

2. ANTECEDENTES

A comienzos del siglo XX el seguro social ecuatoriano brindaba una cobertura únicamente a las Fuerzas Armadas y al Sector Publico, los cuales eran protegidos y cubiertos por el Presupuesto General del Estado. Ya en el año de 1920 se incluyó en el sistema de seguridad social a los educadores y ocho años después ya en el gobierno de Isidro Ayora se promulgó la Ley de Jubilación amparando también a los empleados del sector privado y público, pero dicha ley cayó, puesto que los ingresos eran provenientes del cinco por ciento de la renta anual del trabajador, siendo solo un aporte laboral y no aporte patronal. Además, el tiempo de aportes para tener el derecho a la jubilación era de 10 años, por lo cual el sistema no tenía sostenibilidad. (Marin, 2017)

El 05 de diciembre de 1935 se creó la ley del Seguro Social Obligatorio que protegía al trabajador y permitía una aportación igualitaria, tanto del patrono como del trabajador. La jubilación patronal fue uno de los temas creados en el antiguo Código de trabajo del año de 1938 donde como una norma transitoria se había dirigido a atender las necesidades de las personas que antes de la creación del mencionado código o la creación del sistema de seguridad social obligatorio, ya habían cumplido con algún tiempo de trabajo con un

mismo dueño y cierto tiempo de aportaciones a lo que ahora es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Silva, 1989)

En el Ecuador para ser beneficiario de la jubilación se tiene que cumplir con los requisitos de edad, tiempo de aportes al IESS y el cese de funciones, además la persona afiliada de forma voluntaria debe notificar el cese antes de haber solicitado la jubilación.

El tema de la jubilación se ha tratado desde hace muchos años atrás y pese a la creación de leyes y decretos como la ley de Seguridad Social (1935); no existe conformismo para los beneficiarios de la jubilación, ya que año tras año estas leyes se han derogado o reformado para buscar el cien por ciento de satisfacción. Por ello esta prestación económica vitalicia solo se extinguirá con la muerte del interesado en jubilarse

Cuando el afiliado cumpla con 10 años de aportes o más al IESS, y siempre que haya cumplido 65 años, puede solicitar la jubilación, que se concede desde el mes siguiente de haber presentado la solicitud. (IESS, 2013)

En el caso en que la jubilación que se solicite sea por invalidez, el IESS considera invalido a la persona que por enfermedad, o alguna alteración física o mental se encuentre discapacitado para realizar su labor teórica o práctica, próximamente se evalúa la incapacidad a través del comité Nacional Valuador, con ello se adjudica al pensionista una remuneración equivalente a más o menos la mitad de una remuneración normal. (IESS, 2017)

3. JUSTIFICACIÓN

Ecuador se encuentra en una situación agravante, ya que las acciones que se ha tomado con respecto a la seguridad social impuestas al pago de la pensión jubilar, no son suficientes para proteger al empleado ecuatoriano.

El presente artículo podrá servir como un apoyo académico para aquellas personas que se interesen por la forma en que (nuestros familiares, conocidos y en especial de nuestros docentes quienes a través de su conocimiento y experiencia han sabido guiarnos); son reconocidos en la ley, económica y socialmente, a través de su jubilación, ya que este tema se encuentra presente en nuestra realidad social y forma parte del interés colectivo de nuestra sociedad académica. Logrando reconocer el valor del trabajo de nuestros docentes y, que a su vez se dé una verdadera calidad de vida para ellos y su familia.

4. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Analizar el efecto que se produce con la aplicación de la Ley para la Justicia Laboral en los antiguos y futuros jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con respecto al pago de la pensión jubilar y su incidencia en la calidad de vida del jubilado.

1.2. Objetivos Específicos

- Identificar los costos y beneficios sobre la aplicación de la ley para la justicia laboral en las universidades públicas y privadas del Distrito Metropolitano de Quito.
- Establecer las estrategias gubernamentales para garantizar la justicia laboral en las universidades del Distrito Metropolitano de Quito.
- Establecer cómo la liquidación previa a jubilación de un trabajador afecta a su economía y sostenibilidad con respecto a su calidad de vida.
- Medir el impacto de la aplicación de la Ley para la Justicia Laboral en las universidades del Distrito Metropolitano de Quito.

5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se va a llevar a cabo en el desarrollo de este análisis para la terminación de la carrera es:

- **Investigación documental.** - Siendo esta: “aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). La de campo o investigación directa es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio”. (Zorrilla, 1993)

6. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación a aplicarse en el presente análisis es:

- **El método deductivo.-** Este método es definido como: “Inicia con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (Sánchez, 2012).
- **Investigación Descriptiva.-** Al realizar una análisis de la muestra se debe aplicar esta clase de investigación ya que se especifica características o rasgos importantes de algún fenómeno a analizar, todo en función de la estadística descriptiva. (Valdez, 2014)

6.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En el presente artículo la técnica de investigación a utilizarse es:

- **Encuesta.** - Tiene la ventaja de formular preguntas a más personas quienes proporcionan información de sus condiciones económicas, familiares, sociales, culturales y Políticas y en los que el anonimato constituye una ventaja porque no puede personalizarse las respuestas. (Villafuerte, 2010)

6.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.- En el Distrito Metropolitano de Quito existen 23 universidades acreditadas. (IES, 2013)

En el presente artículo se analizarán las 23 universidades del Distrito Metropolitano de Quito.

Muestra. - Para el presente análisis se ha utilizado 12 Universidades como muestra de la población, debido a que no existió colaboración del resto de universidades al momento de proporcionar información.

Para determinar la muestra, se ha utilizado la fórmula del Cálculo para la muestra finita, descrita a continuación:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Con la información obtenida tenemos que:

$$n = \frac{1.44^2 * 0.5 * 0.5 * 23}{15\%^2 * (23-1) + (1.44^2 * 0.5 * 0.5)} = 12$$

Para realizar una encuesta a las universidades públicas y privadas (siendo en totalidad 23), en la que queremos una confianza del 85% que fija un $k=1,440$ deseando un error muestral del 15% (e) y se considera una satisfacción del 50% ($p=q=0.5$) necesitaríamos una muestra de 12 universidades. (FEEDBACK NETWORKS, 2013).

6.2.1. ENFOQUE

CUANTITATIVO. - Este tipo de enfoque ayuda a obtener una medición aritmética y un análisis estadístico tipo porcentual, ya que se basará en la recolección de datos obtenidos mediante la técnica de investigación de la encuesta aplicada en el campo a investigar del sector de las Instituciones educativas de tercer nivel.

7. MARCO TEÓRICO

7.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

En la sección octava artículo 34 manifiesta que: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado.”

“...El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 29)

La Constitución del Ecuador es la Ley suprema en donde se manifiestan, tanto los derechos como las obligaciones de la ciudadanía, además de preocuparse por la seguridad social de cada uno de los ecuatorianos, garantizando que la seguridad social es un derecho irrenunciable y forma parte de las responsabilidades del Estado.

7.2. LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

En el artículo 237 se menciona que: “**Financiamiento** (Sustituido por el Art. 68.1 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015), el Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independientemente de su situación laboral.”

“El estado central será responsable subsidiario y garantizará el pago de pensiones del sistema de seguridad social únicamente cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no cuente con los recursos económicos para cubrir las obligaciones en curso de pago del Seguro General Obligatorio y del Régimen especial del Seguro Social Campesino.” (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2017, pág. 48)

El Estado siendo el ente responsable de encargarse de la seguridad social, tiene la obligación de garantizar el pago digno de pensiones jubilares por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, siempre y cuando el Instituto no tenga los suficientes recursos para hacerlo, brindando al ciudadano ecuatoriano una jubilación digna para él y su familia.

7.3. LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR

Una de las normas legislativas que regula la justicia laboral es la ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, junto con esta el Código de Trabajo; las cuales establecen lineamientos que facultan y brindan una regulación, y supervisión de las diferentes obligaciones, atribuciones y sanciones tanto del trabajador como del empleador, El código de trabajo ha sido objeto de cambios y modificaciones para mejorar el sistema

de seguridad social, atribuciones, financiamiento, contratos de trabajo entre otros. (EY BUILDING A BETTER WORKING WORLD, 2015).

La ley para la Justicia Laboral se estableció para brindar una mejora en el sistema de pago de pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), además de regular y supervisar las atribuciones, acciones, o limitaciones que tiene tanto el empleador con su trabajador y viceversa.

7.3.1. MÍNIMO DE PENSIONES Y SU REVALORIZACIÓN

ARTÍCULO 234.- Las pensiones del Sistema de Seguridad Social se incrementarán al inicio de cada año en proporción a la inflación promedio anual del año anterior, establecido por la entidad encargada de las estadísticas nacionales, incluidas las pensiones mínimas y máximas.

Las pensiones mínimas de invalidez, de vejez, de incapacidad permanente total o absoluta de riesgos del trabajo, se establecerán de acuerdo al tiempo de aportaciones del pensionista, en proporción del salario básico unificado, además el derecho de recibir esta pensión vitalicia de jubilación, sea esta por vejez y cumpliendo los requisitos de edad, cese, y tiempo de aportación de acuerdo a la siguiente tabla:

APORTACIONES Y PENSIONES MINIMAS

Edad	Imposiciones	Años de Imposición
Sin limite de edad	480 o más	40 o más
60 años o más	360 o más	30 o más
65 años o más	180 o más	15 o más
70 años o más	120 o más	10 o más

Nota: fuente: (IESS, 2017)

7.3.2. FORMA DE CÁLCULO PARA LA PENSIÓN JUBILAR

La base de cálculo utilizada será igual al promedio de los 5 mejores sueldos percibidos, obteniendo el promedio de cada año de aportación se obtendrá la raíz sesentava del producto de las 60 aportaciones de los cinco mejores sueldos, este resultado se multiplica por el coeficiente anual de años aportados. (IESS, 2017).

7.4. NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 (NIC 19) BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

7.4.1. ALCANCE

En el numeral 3 se menciona: “Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta

Norma comprenden las que proceden de:

- (a) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.
- (b) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.

- (c) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas cuando la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos derivados de los beneficios comprometidos. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.” (IASC (Internacional Accounting Standards Comité), 2001)

La NIC 19 reconoce varios aspectos que son esenciales para garantizar los beneficios a los cuales son acreedores los trabajadores o empleados independientemente de su ejercicio, por lo que esta Norma trata de regular las gestiones u operaciones que se realizan para el reconocimiento de los beneficios a empleados y mejorar sus prácticas, así como también las relaciones y acuerdos entre empleador y trabajador.

7.4.2. DEFINICIONES

La presente ley en su numeral 7 señala las siguientes definiciones:

“LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.”

(IASC (Internacional Accounting Standards Comité), 2001)

“BENEFICIOS POR TERMINACIÓN son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de: (a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o (b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.”

(IASC (Internacional Accounting Standards Comité), 2001)

7.5. DEFINICIONES

SEGURO DE PENSIONES

El seguro de pensiones según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es: “El Seguro de Pensiones protege a los asegurados del Seguro General Obligatorio en las contingencias de invalidez, vejez y muerte. Se financia con el 5,86 % del salario mensual de aportación del afiliado/a”. (IESS, 2013).

El seguro de pensiones es el encargado de amparar a los pensionistas para que se les otorgue el seguro de pensión jubilar sea esta por vejez, muerte e invalidez, además donde el asegurado puede aportar de forma voluntaria u obligatoria como sustento propio o familiar

PENSIONISTA

“Son pensionistas del IESS los afiliados y afiliadas que cumplen los requisitos para jubilarse por invalidez, discapacidad o vejez; cónyuges o convivientes con derecho, hijos e hijas de hasta 18 años de edad y los de cualquier edad que se encuentren incapacitados para el trabajo; el padre y la madre de los asegurados con derecho que reciben una pensión mensual vitalicia o temporal, Los pensionistas tienen la seguridad de estar protegidos con prestaciones para su asistencia, tanto económicas como de salud y de Riesgos del Trabajo.” (IESS, 2013)

SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social como uno de los más esenciales derechos adquiridos por los trabajadores, es definido por la Constitución de la República del Ecuador como: “la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas. La seguridad social se

rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación.” (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 29)

A la seguridad social se la conoce como un derecho que tiene el empleado que garantiza que él y su familia se encuentran bajo la protección del Estado ecuatoriano, con la finalidad de que el asegurado haga frente a determinadas circunstancias adversas o de necesidad.

JUBILACIÓN

“La jubilación es la renta de sustitución destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales de una persona cuando ésta a causa de la edad, cesa en su vida laboral activa; la protección se otorga mediante una protección económica en forma de pensión única, vitalicia e imprescriptible”. (Benavides, 2008)

La jubilación es una etapa donde el asegurado por su propia cuenta o por terceros, termina su relación laboral, cumpliendo los requisitos de cese, edad o tiempo de aportación, y por la cual se le atribuye una prestación económica para su supervivencia o el de su familia, por el resto de su vida.

La jubilación patronal es la pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador tras haber prestado sus servicios en el o los trabajos durante 25 años y haber cumplido 65 años.

“Según el vigente Código de Trabajo, los trabajadores que por 25 años hubieran prestado sus servicios profesionales de manera continua e interrumpidamente, tienen el derecho de recibir la jubilación por parte del empleador, según las siguientes disposiciones:

1.- El valor de la jubilación será dispuesta por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

- 2.- La pensión mensual bajo ningún caso será mayor a la remuneración Básica Unificada media, tampoco inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América.
- 3.- De haber cumplido el trabajador 25 años de servicio profesional en relación de dependencia y fuere despedido intempestivamente, tiene derecho a un proporcional de la jubilación patronal, y
- 4.- El haber cumplido los 65 años, los trabajadores tienen derecho a una jubilación patronal.” (Marin, 2017)

8. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

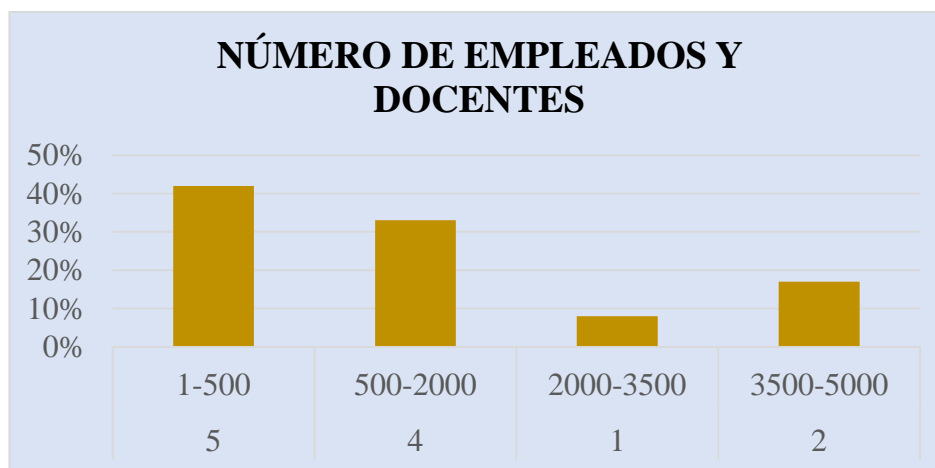
8.1. ENCUESTA

1. ¿Cuántos empleados y docentes tiene la institución educativa de tercer nivel?

Tabla 1 Número de docentes y empleados.

Muestra	Número empleados y docentes
5	1-500
4	500-2000
1	2000-3500
2	3500-5000
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

Ilustración 1 Número de docentes y empleados.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

La mayoría de instituciones educativas de tercer nivel contrata entre 1 y 500 empleados y docentes, lo que representa un porcentaje del 42% del total de personal contratado, debido a que la jubilación representa un gasto para las instituciones, se limitan a la contratación

a tiempo completo por personal a tiempo parcial, esto ocurre en las instituciones que tienen poco tiempo de haberse creado.

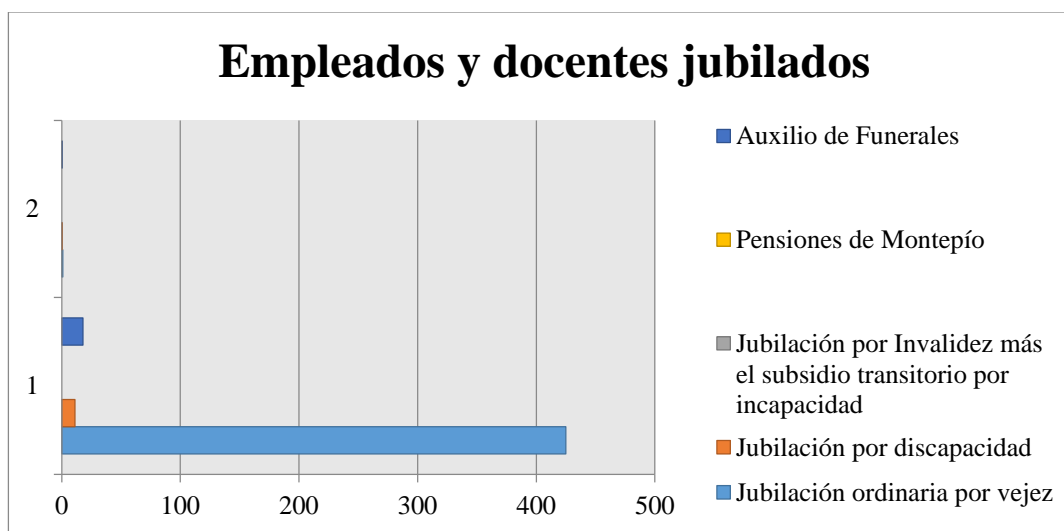
2. ¿Cuántos docentes y empleados jubilados, tuvo la institución educativa de tercer nivel del Distrito metropolitano de Quito en los últimos cinco años?

Según las siguientes opciones:

Tabla 2 Docentes y empleados jubilados.

Tipo de jubilación	Docentes y empleados
Jubilación ordinaria por vejez	425
Jubilación por discapacidad	11
Jubilación por Invalidez más el subsidio transitorio por incapacidad	0
Pensiones de Montepío	0
Auxilio de Funerales	18
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

Ilustración 2 Docentes y empleados jubilados.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

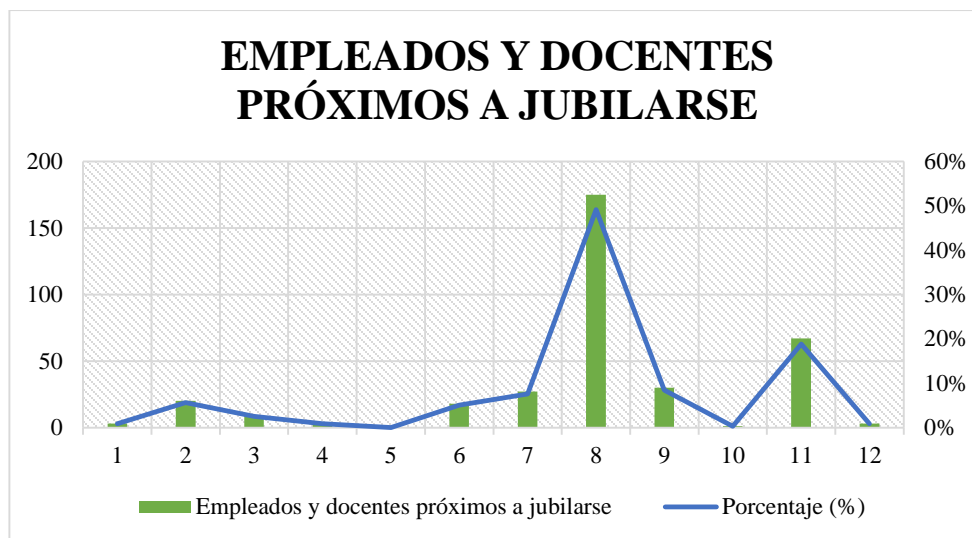
En los últimos cinco años los empleados y docentes de las instituciones educativas de tercer nivel del Distrito Metropolitano de Quito accedieron a la jubilación ordinaria por vejez en un 94%, la mayoría de jubilados son de instituciones educativas públicas los cuales han dedicado la mayor parte de su tiempo de trabajo en la misma institución. Mientras que accedieron a la jubilación por discapacidad 2% de la población, como lo estipula el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, que el empleador público o privado debe contratar por lo menos a una persona con discapacidad.

3. ¿Cuántos empleados y docentes cerca de jubilarse tienen la institución educativa de tercer nivel?

Tabla 3 Docentes y empleados próximos a jubilarse.

Muestra	Empleados y docentes próximos a jubilarse	Porcentaje (%)	Universidades
1	3	1%	ILADES
2	20	6%	UTE
3	9	3%	UASB
4	3	1%	U. HEMISFERIOS
5	0	0%	UNIBE
6	18	5%	ESPE
7	27	8%	UPS
8	175	49%	PUCE
9	30	8%	EPN
10	1	0%	IAEN
11	67	19%	UCE
12	3	1%	UDET
total	356	100%	
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018			

Ilustración 3 Docentes y empleados próximos a jubilarse.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

En las instituciones educativas de tercer nivel los empleados y docentes próximos a jubilarse son un número de 356, lo que representa el 100% de la muestra estudiada del Distrito Metropolitano de Quito, debido a que en la actualidad debido a que existe una gran población de empleados y docentes jóvenes que aún no han cumplido con los años requeridos para jubilarse, docentes y empleados contratados a tiempo parcial o solo para cargos administrativos o de servicio. Además cabe recalcar que existen 7 universidades privadas y 5 universidades públicas de la población estudiada.

4. ¿A cuántos Ex empleados cubre la institución educativa de tercer nivel por jubilación patronal?

Tabla 4 Ex empleados cubiertos por jubilación patronal.

Muestra	Ex empleados cubiertos con jubilación patronal	Porcentaje	Universidades
1	0	0%	ILADES
2	75	11%	UTE
3	0	0%	UASB
4	0	0%	U. HEMISFERIOS
5	0	0%	UNIBE
6	44	6%	ESPE
7	0	0%	UPS
8	287	42%	PUCE
9	260	38%	EPN
10	0	0%	IAEN
11	21	3%	UCE
12	1	0%	UDET
total	325	100%	
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018			

Ilustración 4 Ex empleados cubiertos por jubilación patronal.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

El número de ex empleados que cubre una de las instituciones de tercer nivel por jubilación patronal es de 688 personas, es decir que el número de personas que acceden a la jubilación patronal en instituciones de educación superior de carácter privado siendo 363 ex empleados, esto es mayor al número de personas que acceden a la jubilación en instituciones educativas públicas total de 325 ex empleados, de las instituciones educativas estudiadas. Poniendo de ejemplo a PUCE con un porcentaje del 42%.

5. Con respecto a la anterior pregunta: ¿Cuánto se paga por jubilación patronal?

Tabla 5 Pago por jubilación patronal.

Muestra	jubilación patronal (\$)	Porcentaje
8	0-700	67%
2	701-1000	17%
1	1001-1500	8%
1	1501-1700	8%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 5 Pago por jubilación patronal.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

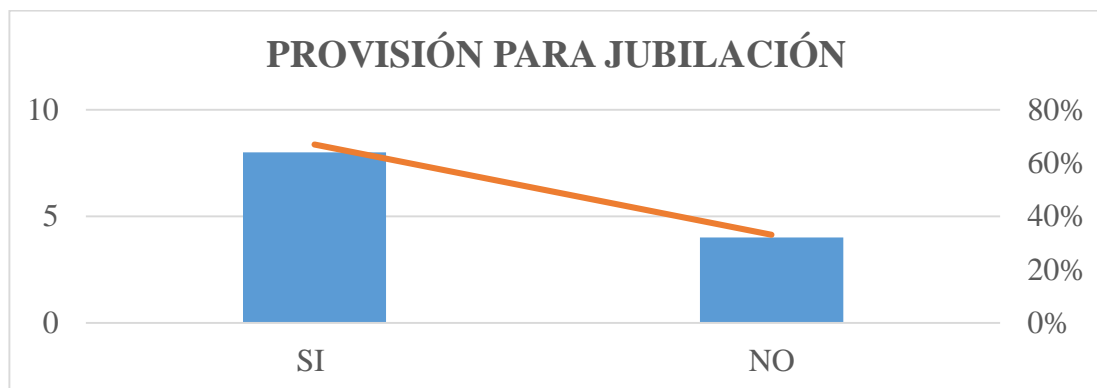
Se determinó que el 50% de instituciones educativas pagan al menos en un rango de 1-700 dólares por motivo de jubilación patronal, esto puede ser debido a que el sueldo es considerablemente bajo para poder acceder a una mayor jubilación, o posiblemente a que el personal contratado es a tiempo parcial, o para puestos administrativos o de servicios, esto a diferencia de la minoría de la población (17%) que paga en un rango de 1000- 1700 dólares, debido a que puede estar recibiendo un monto mayor del salario, o que es personal contratado a tiempo completo, además de pertenecer a una institución educativa de carácter privado.

6. ¿La institución educativa de tercer nivel realiza o mantiene alguna provisión para el pago por jubilación?

Tabla 6 Provisión para el pago de jubilación patronal.

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
si	8	67%
no	4	33%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 6 Provisión para el pago de jubilación patronal.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

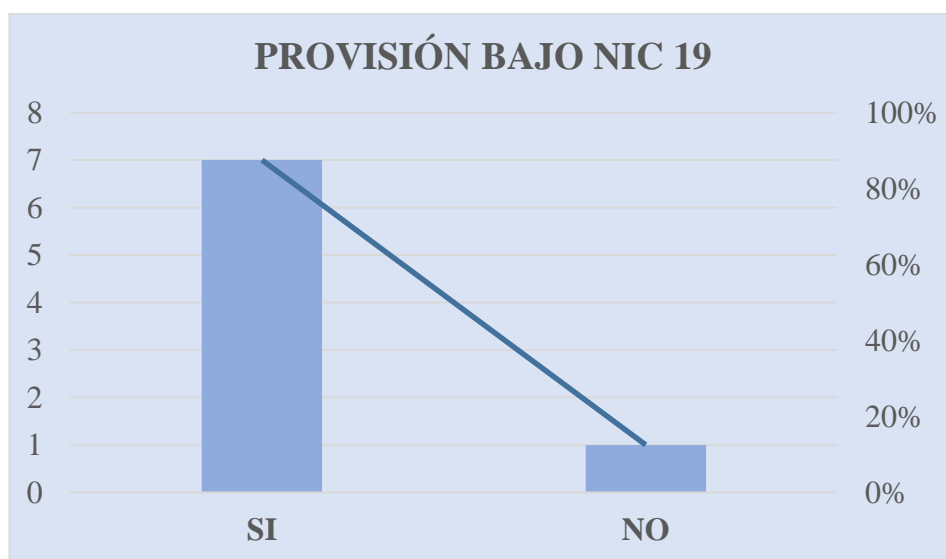
El porcentaje del 67% de la muestra indica que la mayoría de instituciones educativas si mantienen una provisión para el pago de jubilación, de esta manera el empleador asegura el pago de jubilación para su empleado y evita sanciones por parte del ente rector, en cambio el 33% de la muestra no mantiene una provisión, debido a que las instituciones educativas de tercer nivel dependen del estado para acceder a su jubilación ya que estas pueden pertenecer al sector público, para lo cual el pago de jubilación del empleado es complementario con el ente rector.

7. ¿La provisión nombrada anteriormente se encuentra elaborada bajo normativas contables tal como la NIC 19?

Tabla 7 Provisión bajo normativa Nic 19.

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	88%
NO	1	13%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 7 Provisión bajo normativa Nic 19.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

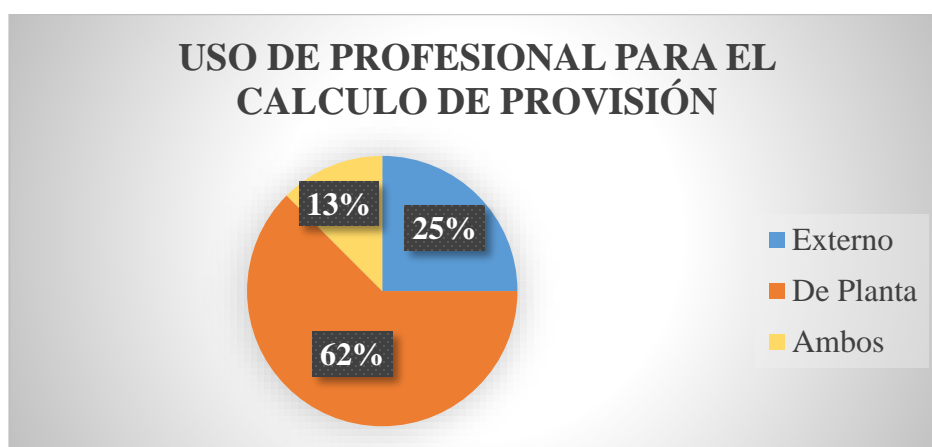
En la presente encuesta se determinó que la mayor parte de las instituciones educativas representando el 88% de la muestra que utilizan una provisión para el pago de jubilación, utilizan normas contables como es la NIC 19 beneficios a empleados, esto porque la mayoría de instituciones prefieren registrarse bajo la normativa, la minoría de la población representada por el 13% no sigue la normativa contable lo que podría generar a largo plazo problemas con la entidad de control.

8. ¿De acuerdo a la anterior pregunta, cuenta la Institución educativa con un profesional de planta o un profesional externo para el correspondiente fin?

Tabla 8 Profesional a cargo de la provisión.

PROFESIONAL	DATOS	PORCENTAJE
Externo	2	25%
De Planta	5	63%
Ambos	1	13%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 8 Profesional a cargo de la provisión.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

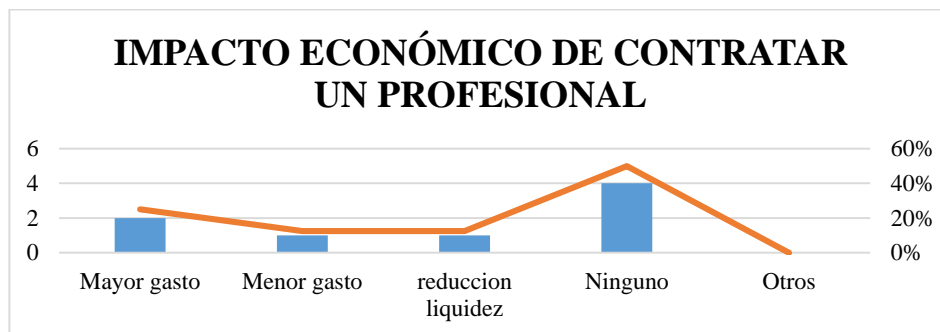
El porcentaje del 63% de las instituciones educativas cuentan con un profesional de planta para realizar la provisión, debido a que la mayor parte de cálculos son realizados por personal que se encuentran en nómina, lo que ayuda a evitar gastos adicionales a la institución, en cambio el 25% de la muestra contrata a un profesional externo, ya que prefieren contratar a personal experimentado en el tema, además el 13% de la muestra restante realiza la provisión por medio de personal de planta en conjunto con personal autorizado del IESS, ya que el pago es complementario.

9. ¿Cuál es el impacto económico de la Institución educativa, tener que realizar la provisión para el pago de pensión jubilar por medio de un profesional?

Tabla 9 Impacto económico de realizar provisión.

IMPACTO ECONÓMICO	DATOS	PORCENTAJE
Mayor gasto	2	25%
Menor gasto	1	13%
Reducción liquidez	1	13%
Ninguno	4	50%
Otros	0	0%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 9 Impacto económico de realizar provisión.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

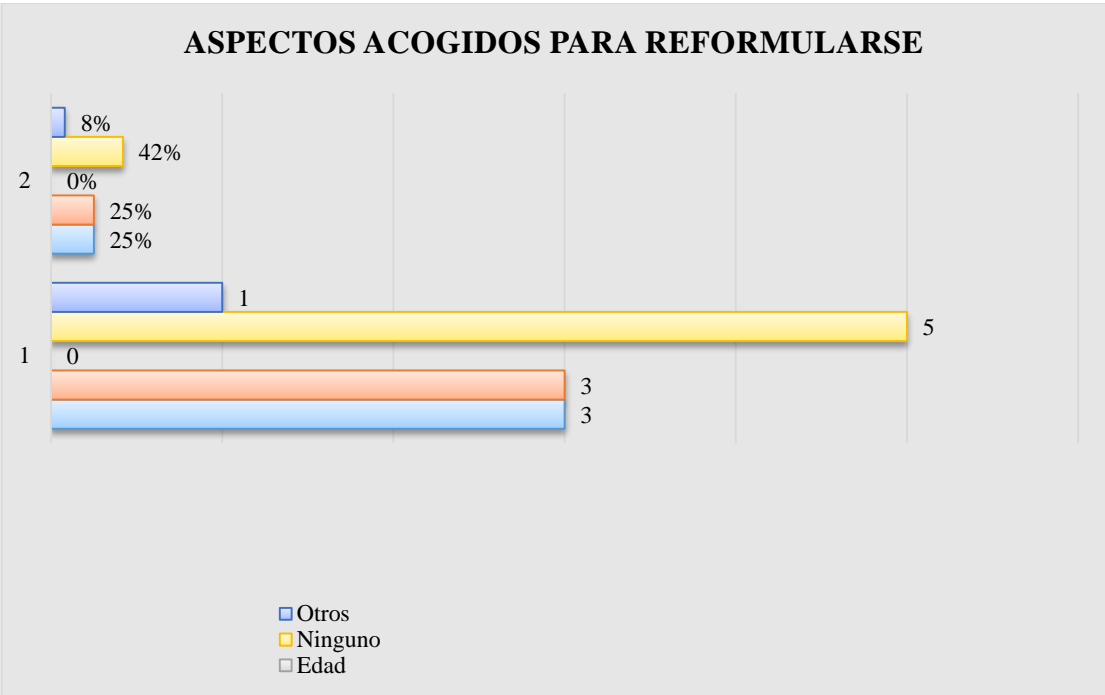
En la presente encuesta se determinó que el 50% de instituciones educativas no presentan un impacto económico ya que el personal empleado para la provisión no incurre en mayores gastos ya que forman parte de la nómina de la institución, lo que no sucede con el resto de la muestra porque el contrato de un profesional externo representa un gasto mayor y una reducción de liquidez.

10. ¿Está de acuerdo en que la presente ley sea reformulada en cuanto a la seguridad social en los siguientes aspectos?:

Tabla 10 Reformulación de la Ley de seguridad social.

ASPECTOS	DATOS	PORCENTAJE
Tiempo de aporte	3	25%
Tiempo de prestación de servicios en la misma institución (20 años)	3	25%
Edad	-	-
Ninguno	5	42%
Otros	1	8%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 10 Reformulación de la Ley de seguridad social.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

El 42% de la muestra opina que se mantenga la ley actual en cuanto a seguridad social sin embargo existe un porcentaje del 25% los cuales estarían de acuerdo en cambiar el tiempo de aportación y el tiempo de prestación de servicios en la misma institución, pero esto induciría un problema para el empleador debido a que, mientras menos tiempo cumpla el empleado prestando sus servicios, mayor será el valor a cancelar por parte del empleador por motivo de pensión.

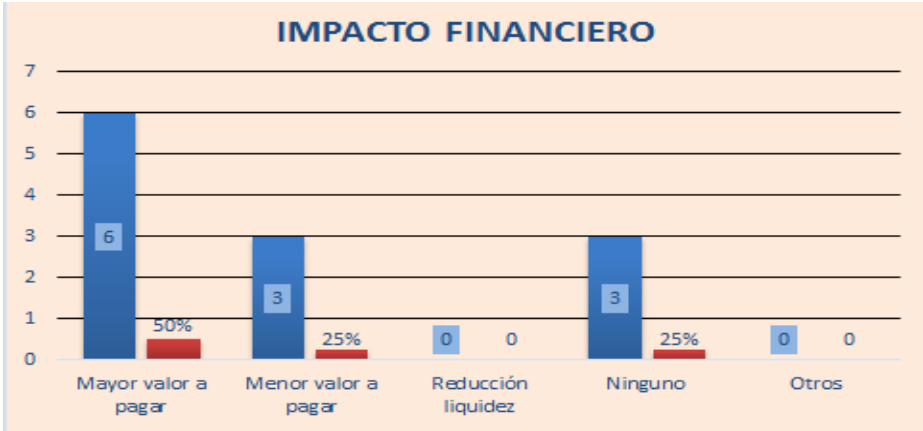
El 8% de la muestra, indica que otra de los aspectos a cambiarse podrían ser el número de imposiciones realizadas por el afiliado para que pueda acogerse a una jubilación en un menor tiempo.

11. ¿Cuál es el impacto financiero que genera la nueva forma de cálculo para el pago de pensión jubilar (promedio de los 5 mejores sueldos percibidos, obteniendo el promedio de cada año de aportación se obtendrá la raíz sesentava del producto de las 60 aportaciones de los cinco mejores sueldos, este resultado se multiplica por el coeficiente anual de años aportados), de la institución educativa?

Tabla 11 impacto financiero que genera la nueva forma de cálculo para el pago de pensión jubilar.

IMPACTO FINANCIERO	MUESTRA	PORCENTAJE
Mayor valor a pagar	6	50%
Menor valor a pagar	3	25%
Reducción liquidez	-	-
Ninguno	3	25%
Otros	-	-
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 11 Impacto financiero que genera la nueva forma de cálculo para pago de pensión jubilar.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

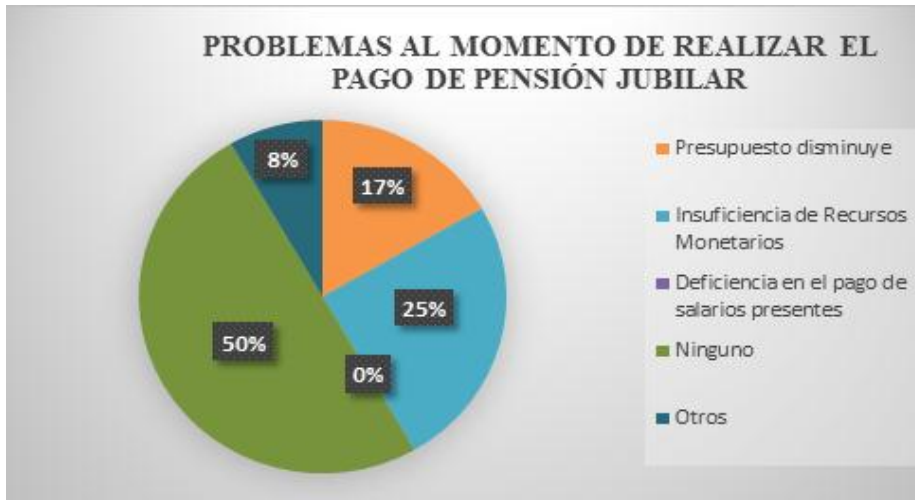
El 50% de las instituciones educativas aseguran que la nueva fórmula de cálculo para el pago de pensión jubilar genera un mayor impacto financiero ya que el valor a pagar es mayor que la anterior forma de cálculo, mientras que el resto de las instituciones educativas estudiadas no presentan un impacto económico representativo, como el de existir un menor valor a pagar con respecto a la anterior forma de cálculo.

12. ¿Cuáles son los problemas que el empleador encuentra al momento de realizar el pago de la pensión para jubilación?, entre los siguientes:

Tabla 12 Problemas del empleador al realizar el pago de jubilación.

PROBLEMAS	MUESTRA	PORCENTAJE
Presupuesto disminuye	2	17%
Insuficiencia de Recursos Monetarios	3	25%
Deficiencia en el pago de salarios presentes	-	
Ninguno	6	50%
Otros	1	8%
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 11 Problemas del empleador al realizar el pago de jubilación.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

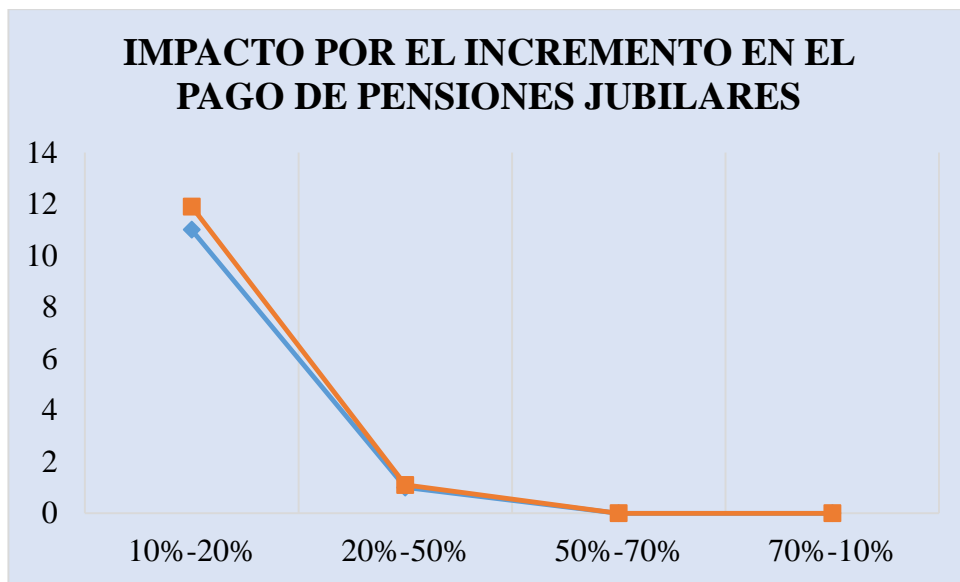
El 50% las instituciones educativas no presentan problema alguno al momento de realizar el pago de la pensión jubilar, sin embargo, existe un porcentaje del 25% que presenta insuficiencia de recursos monetarios. El otro 17% de las instituciones educativas presentan presupuesto disminuido debido a que existen gastos imprevistos por lo cual no puede costear en su totalidad la jubilación del empleado. Además el 8% de las instituciones educativas afirman que existe otro problema al realizar el pago de pensión jubilar, que es el de llegar a un acuerdo con el IESS a que porcentaje le corresponde a cada uno para realizar el pago, ya que este se lo realiza complementariamente, para las instituciones educativas de carácter público.

13. ¿En qué porcentaje existe un impacto por el incremento del pago de pensiones jubilares en la economía de la institución educativa de tercer nivel?

Tabla 13 Porcentaje de impacto en el incremento en el pago de pensiones.

IMPACTO	MUESTRA	PORCENTAJE
10%-20%	11	90%
20%-50%	1	10%
50%-70%		
70%-10%		
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018		

Ilustración 13 Porcentaje de impacto en el incremento en el pago de pensiones.



Elaborado por: Carla Salazar L, 2018

El 90% de las instituciones educativas de tercer nivel generan un impacto en el 10-20% del incremento en el pago de pensiones jubilares. El 10% de las instituciones educativas, es decir la menor parte de la población estudiada genera entre el 20-50% de impacto en el incremento para el pago de pensiones jubilares, lo que si afecta en mayor parte a la economía del empleador debido a las limitaciones o problemas que se generan para el pago de pensión jubilar.

CUESTIONAMIENTO AL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. ¿Qué impacto genera en las jubilaciones la eliminación del 40% como financiamiento del IESS por parte del Estado?

Tabla 14 Impacto en las jubilaciones por eliminación del 40% de financiamiento del IESS.

IMPACTO	PORCENTAJE
POSITIVO	-
NEGATIVO	x
NINGUNO	-
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social presenta un impacto negativo frente a la eliminación del 40% de financiamiento por parte del estado, esto se debe a que el IESS no tiene la suficiente liquidez para afrontar las jubilaciones en su totalidad, y al no estar financiado no tiene la certeza de que si podrá afrontar otros rubros que se encuentran en su poder, para ello el IESS tiene opción a elevar el aporte al IESS de los afiliados, además de reducir el monto de pensiones a recibir por los futuros jubilados. (El Comercio de Guayaquil, 2015)

2. ¿En qué aspectos el Instituto encuentra problemas al no estar subsidiado por el estado?

Tabla 15 Aspectos que el IESS encuentra al no subsidiarse del estado.

ASPECTOS	PORCENTAJE
Falta de recursos por aparición de nuevos afiliados.	-
Falta en la distribución de recursos.	-
Falta de sostenibilidad del sistema.	x
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social presenta problemas al no estar financiado del estado debido en su mayor parte por la falta de sostenibilidad del sistema, ya que como entidad independiente no puede hacerse cargo de la totalidad de jubilaciones. Esto además de que el instituto debe tomar medidas para poder financiarse, siendo afectados, afiliados, jubilados y empleadores, cabe recalcar que para el año 2053 podría registrarse un déficit de 70.000 millones de dólares para el pago de jubilaciones y esto si presenta verdadera preocupación para la institución. (El Comercio de Guayaquil, 2015)

3. ¿En qué porcentaje disminuyó, el pago para la pensión jubilar que anteriormente realizaba el IESS con el pago de pensiones por parte del patrono?

Tabla 16 Porcentaje de disminución del pago de pensión jubilar.

PORCENTAJE	FRECUENCIA
0-50%	-
50%-100%	-
Ningún porcentaje	x
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

Para el IESS no existe una disminución en ningún porcentaje para el pago de pensión jubilar, con respecto al pago que hacia el patrono para dicho desembolso.

4. ¿En qué porcentaje existe incumplimiento en el pago de pensión jubilar por parte de los patronos?

Tabla 17 Porcentaje de incumplimiento en el pago de pensión jubilar.

PORCENTAJE	FRECUENCIA
0-50%	-
50%-100%	-
Ningún porcentaje	x
Elaborado por: Carla Salazar L, 2018	

El IESS no encuentra incumplimiento del pago de pensión por parte del patrono, debido a que el empleador tiene la obligación de proceder con el pago de pensión jubilar, ya que si se abstiene de este pago podría incurrir en multas y perjuicios para la empresa.

9. CONCLUSIONES

1. En las instituciones educativas de tercer nivel la aplicación de la nueva ley para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, genera un impacto directo en el pago de jubilaciones, debido a que existe mayor valor a pagar para instituciones educativas públicas o privadas, cabe recalcar que el grado de afectación para las instituciones de carácter público no es mayor, ya que el pago es complementario, lo contrario pasa con las instituciones privadas y, debido a que el monto considerado para el pago de pensión jubilar se alza con la nueva ley.

Al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) afecta directamente en el desembolso por jubilaciones, el cual debe pagar el 40% que el estado retiro al imponer la presente ley, debido a que el IESS se hace responsable en su totalidad del pago de estos rubros.

2. En el presente estudio se establecieron las siguientes estrategias gubernamentales para garantizar la justicia laboral en las Universidades:

- 2.1. Mediante acciones legales crear la obligatoriedad de llevar una provisión para el pago de jubilación, tanto en empresas privadas como en públicas, para que de este modo asegure y permita al jubilado gozar de sus derechos para que exista compensación por cada año de servicio prestado.

2.2. El IESS para subsanar el 40% de financiamiento, utiliza como estrategia usar sus ahorros para cuadrar su presupuesto, es decir que se está utilizando el fondo de pensiones de reserva de pago de las pensiones futuras.

3. Los aspectos acogidos a reformulación como el tiempo de aporte o tiempo de prestación pueden ser medidas que representen un reconocimiento hacia el trabajo del empleado por el tiempo de prestación de sus servicios; por otro lado, para el empleador no puede ser beneficioso que el trabajador cumpla menos años prestando sus servicios, ya que a medida que disminuya el tiempo de servicio, aumenta el monto a pagar para el empleador y viceversa.
4. En el incremento del pago de pensión jubilar para las instituciones educativas no tienen mayor impacto (10-20%) en su mayoría (90%), pero lo contrario pasa con el 10% de éstas, debido a que este número de instituciones tienen problemas al pagar la pensión jubilar como la falta de liquidez, o disminución de su presupuesto.
5. En el sector público las instituciones educativas no hacen esfuerzos por realizar o mantener alguna provisión para el pago de jubilación de sus trabajadores, debido a que éste desembolso se lo hace complementario con el IESS, esto no pasa con las instituciones de carácter privado, porque esta provisión se incrementa debido al alza del monto de pago por jubilación.
6. En el presente estudio se pudo concluir que el 50% de las universidades estudiadas presentan un impacto financiero por la aplicación de la ley para la justicia laboral, debido a que se incrementa el monto a pagar con la aplicación de la nueva fórmula de cálculo para el pago de pensión jubilar establecida en la presente ley.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ASAMBLEA NACIONAL. (20 de 04 de 2015). *LEY PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR*. Recuperado el 30 de 10 de 2017, de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_organica_para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar_ro_3er_supl_20-04-2015.pdf
- Asamblea Nacional, E. (2015). *Ley Orgánica de la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Quito: Asamblea Nacional.
- Benavides, A. (2008). *Análisis práctico de las prestaciones de la Seguridad Social*. Barcelona- España: Lex Nova.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). *SEGURIDAD SOCIAL*. Quito: CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.
- El Comercio de Guayaquil. (31 de 03 de 2015). *Diario El Comercio de Guayaquil*. Obtenido de Ecuador en Vivo: <http://www.ecuadorenvivo.com/economia/23-economia/29108-sin-subsidio-estatal-aporte-al-iess-subiria-para-afiliados-diario-el-comercio-de-guayaquil.html#.WooV9Oe23cd>
- EY BUILDING A BETTER WORKING WORLD. (22 de 04 de 2015). *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMINETO DEL TRABJO EN EL HOGAR*. Obtenido de file:///F:/EY-tax-alert-ley-organica-para-la-justicia-laboral-y-reconocimiento-del-trabajo-en-el-hogar.pdf
- FEEDBACK NETWORKS. (2013). *Calcular la muestra correcta*. Obtenido de <https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>
- IASC (Internacional Accounting Standards Comité). (2001). *NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19*.
- IES. (24 de 10 de 2013). *IES- UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS*. Obtenido de http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_sobipro&task=search&sid=68&Itemid=540
- IESS. (2013). *IESS*. Obtenido de Pensionista: <https://www.iess.gob.ec/es/web/pensionados/pensionista>
- IESS. (2013). *Seguro de Pensiones*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- IESS. (04 de 08 de 2017). *SREGURO DE PENSIONES*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>
- Marin, R. (03 de 06 de 2017). *repositorio.puce.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12182/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%93N%20REBECA%20MAR%C3%8DN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (01 de 2017). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

- Sánchez, J. C. (30 de 09 de 2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Diaz de Santos.
Recuperado el 2017 de 09 de 22, de Los métodos de investigación:
<https://prezi.com/02yjqpey9w56/tipos-de-metodos-de-investigacion/>
- Silva, M. (1989). *ESTUDIO SOBRE LA JUBILACION PATRONAL EN EL ECUADOR*.
QUITO: Graficas San Pablo.
- Valdez, G. (2014). *Slide Shared*. Obtenido de Universidad APEC:
<https://es.slideshare.net/GeidysValdezLiriano/investigacin-descriptiva-63857486>
- Villafuerte, D. C. (2010). *MANUAL METODOLÓGICO PARA EL INVESTIGADOR CIENTÍFICO*. eumed.
- Zorrilla, A. (1993). *Introducción a la metodología de la investigació*. Mexico, Aguilar:
Leon y Cal 11ª Edicion.